

ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОФИЛАКТИКЕ КОНФЛИКТОВ В КОЛЛЕКТИВЕ

<i>Запоминайте имена</i>	Имя человека — самое важное для него слово на свете. Обращение к человеку по имени настраивает его на позитивный лад, что способствует налаживанию отношений.
<i>Посчитайте до 10</i>	Этот прием спасает от поступков, о которых можно пожалеть позже. Гнев - плохой советчик и препятствует решению проблемы.
<i>Заслуженное признание</i>	Хвалите сотрудников - это отличный способ мотивировать людей работать еще лучше. Если даже часть вашего поручения выполнена хорошо, отметьте это - и будьте уверены, что человек будет стараться работать прекрасно.
<i>Как делать выговор</i>	Никогда не делайте замечание сотруднику в присутствии коллег (тем более подчиненных). Даже самые мудрые из людей не любят выслушивать критику. Подумайте прежде, за что вы можете похвалить человека. Похвалой вы расположите его к себе, что позволит человеку совсем иначе отнестись к вашим пожеланиям.
<i>Обещайте с осторожностью</i>	Обещания прекрасных перспектив действуют магически. Поэтому обещайте только то, что сможете выполнить. Постарайтесь не делать даже намеков, которые можно было бы истолковать как обещания.
<i>Поставьте себя на его место</i>	Научитесь ставить себя на место другого человека. Старайтесь мысленно оценить результат своего решения его глазами. И учитывайте при этом мнения других людей. Не горячитесь! И тогда вы найдете правильное решение.
<i>Информация</i>	В любом коллективе есть сложности с обменом информацией. Те люди, для кого пишутся объявления и распоряжения, не всегда читают и понимают их. Причем неточная информация распространяется значительно быстрее верной. Следите, чтобы коллеги и родители были хорошо осведомлены о положении дел в ДОУ.
<i>Профессиональный язык</i>	Использование специалистами своего сугубо профессионального языка мешает взаимопониманию в общении с коллегами других профессий, в беседе с родителями.
<i>Дефицит времени</i>	Ничто так не обижает человека как невнимание к его проблеме. Даже если Вы сейчас очень заняты, найдите минуту договориться с ним о встрече для решения его вопроса.
<i>Чрезмерная опека</i>	Пусть работники сами справляются со своими профессиональными обязанностями. Постоянно опекая, проверяя своих подчиненных, руководитель «связывает им руки», отучает думать и планировать деятельность самостоятельно, тем самым снимая с них и ответственность за результат.
<i>Не старайтесь победить</i>	Скандалы и ссоры всегда тяжелы. Избегайте столкновений. Научитесь владеть собой. Несмотря ни на что, постарайтесь понять точку зрения собеседника, его опасения и затруднения. Покажите себя человеком отзывчивым, и Вы почувствуете, что собеседник в ответ станет более покладистым, способным понять ваши трудности.
<i>Плохое настроение</i>	И у начальников бывает плохое настроение, минуты раздражения или гнева. В это время не принимайте решений, подождите, пока эмоциональное самочувствие нормализуется. Только после этого стоит анализировать и решать проблемы.
<i>Самостоятельность</i>	Руководитель должен отучить подчиненных обращаться к нему с каждой своей проблемой. Пусть приходят с уже готовыми решениями, предложениями, советами. Такой подход не только сэкономит время руководителя, но и будет стимулировать творческие способности и личностный рост сотрудников.